



Intersindical te informa

LA PROMULGACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS, GARANTE DE LOS DERECHOS Y MEJORAS DEL PAS LABORAL

La publicación en el día de hoy en el BOC del II Convenio Colectivo del PAS Laboral de Las Universidades Públicas Canarias, culmina un largo proceso iniciado en el año 2009, cuando se presentaba la plataforma consensuada por los sindicatos de la parte social. El condicionante de la Reforma Laboral propiciaba el plazo de un año para el fin de la prórroga de “ultraactividad”, fijando



el 7 de julio de 2013 para el término de la negociación de los Convenios Colectivos pendientes. En caso de rebasar dicho límite sin haber alcanzado un acuerdo marco, la consecuencia negativa suponía la aplicación de las garantías laborales mínimas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores. Ello supeditó a las partes a unas arduas e intensas negociaciones durante gran parte del 2013, con seis sesiones de la Comisión Negociadora, intercaladas por el trabajo de una Comisión Técnica que se reunió en diez ocasiones, donde se pudo allanar el acercamiento de posiciones en aras de un buen corpus normativo. La consecución de este segundo Convenio Colectivo, asegura además la vigencia al sólo poder ser modificado por la negociación colectiva. La portavocía de la parte social en las negociaciones corrió a cargo de la Intersindical Canaria, al contar con la representación mayoritaria en la ULL y la ULPGC, lo que supuso el aval para el firme compromiso de alcanzar mejoras en pro de los trabajadores. Los negociadores fijos de la parte social en la Comisión Técnica, fueron los representantes de la Confederación Intersindical Canaria, Blas Parrilla y Guillermo Martínez. Por las Universidades desempeñaron el rol negociador los dos gerentes, Conrado Domínguez y Justo Artiles, acompañados por los vicegerentes de Recursos Humanos, Abraham Cárdenes y Soledad Muñoz, cumpliendo todos con las expectativas de estar a la altura de las circunstancias.

Una vez acordado el compendio normativo, el documental del Convenio Colectivo tuvo que pasar el filtro de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias. En la revisión, sólo se objetaron algunos aspectos formales, que fueron subsanados y remitidos mediante inscripción en el Registro denominado REGCON, adscrito a la Administración Central.

D. L. GC-535-1998

Redacción e información:

Edificio Antiguo de
Empresariales

Despacho 208

Universidad de Las
Palmas de Gran
Canaria

928 451778

stec-ic@ulpgc.es

El pasado 8 de octubre tenía lugar en el Rectorado de la Universidad de La Laguna, la firma pública del II Convenio Colectivo del PAS Laboral de Las Universidades Públicas Canarias. Los dos rectores, los gerentes y el portavoz de la parte social presentaron públicamente a los medios de comunicación el nuevo convenio que sustituye al del 2001 y que fue denunciado en 2009. Los rectores y el portavoz de los sindicatos expusieron los parabienes del acuerdo normativo, sin que ello haya significado abstraerse y obviar la delicada realidad social del momento.

En el acto de presentación pública ante un nutrido grupo de medios de comunicación, tomaron la palabra el rector de la ULL Eduardo Doménech, el rector de la ULPGC José Regidor y el portavoz de la parte social Blas Parrilla, coincidiendo las intervenciones en destacar que este Convenio es fruto del consenso, con el condicionante de la normativa emanada de la reforma laboral y la congelación de los salarios de los empleados públicos.

El rector Doménech resaltó que era un Convenio Colectivo ambicioso y exigente, con dificultades en su elaboración, como la de una nueva clasificación del personal laboral, donde han tenido que ser pioneros y creativos al no haber modelos a seguir, teniendo que pasar de un sistema de categorías al de grupos profesionales. El rector lagunero señaló que lo principal es que el PAS trabaje a gusto con el nuevo convenio y que este marco laboral les permita crecer como profesionales.



Igualmente reconoció, que la crisis y el gobierno central impiden la aspiración lógica de los trabajadores de la subida salarial, sin que ello haya impedido otras mejoras sustantivas en la aplicación de igualdad entre géneros, seguridad en la salud laboral y conciliación de la vida profesional con la familiar.

Por su parte el rector Regidor, describió los aspectos importantes que contempla el convenio, tales como la provisión de los puestos de trabajo, la novedosa clasificación profesional, retribuciones, el perfeccionamiento formativo, la jornada y los horarios, las vacaciones, permisos y licencias, entre otros. También apuntó que este documento es fruto del trabajo conjunto de las dos universidades con los representantes sindicales y que ha supuesto un ejercicio de responsabilidad de todas las partes. Asimismo resaltó que lo relevante es que el PAS pueda desarrollarse profesionalmente y ejercer su labor en las Universidades Públicas Canarias.

La tercera intervención corrió a cargo del portavoz de la parte social Blas Parrilla, el cual recordó que en los últimos cinco años los salarios de los empleados públicos han sufrido bajadas y congelaciones y que en el caso de los 900 trabajadores del colectivo del Personal de Administración y Servicios Laboral de las dos Universidades, de forma contraria a la creencia de que en la administración se tienen grandes sueldos, lo cierto es que el 50% de las plantillas cobran menos de 1200 €, mientras que el 30% son mileuristas. Desgraciadamente por ley no

se pueden tocar las nóminas y no se han podido mejorar las retribuciones, por lo que aun queda pendiente su revisión. Destacó en especial de la negociación, la reconversión de las categorías recogidas en el anterior convenio a nuevos grupos profesionales, con una buena estructura. En cuanto a las jornadas, horarios, vacaciones y permisos, se han respetado los recientes acuerdos de la Comisión Paritaria del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias.



Una vez concluido el turno de intervenciones, se procedió a dejar constancia del acontecimiento, mediante las imágenes solemnes de las fotos de rigor, estando presentes a la ocasión: los rectores, los gerentes y la representación de la Intersindical Canaria, CC OO, Cobas Canarias y FETE-UGT.

Entrando en materia y abordando el fondo de la cuestión, profundicemos en lo más esencial del Convenio Colectivo, acordado en las mesas de negociación entre las partes legitimadas.

De lo primero que nos tenemos que congratular es del índice, ya que el anterior no lo tenía y esto supone una gran ayuda a la hora de la búsqueda y consulta de las materias.

En cuanto a sus títulos y articulado, destaquemos algunos de los contenidos más importantes de la estructura normativa del nuevo Convenio Colectivo.

TÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- Artículo 4.- *Ámbito funcional.*

1. Se aplicarán las normas contenidas en el presente Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por el PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias al que se refiere el artículo anterior.

2. En el caso de que se constituyan instituciones u organismos que asuman funciones actualmente encomendadas a la Universidad, el PAS Laboral que ocupe el puesto de trabajo que esté afectado por esta medida **podrá optar entre aceptar su acceso a estos nuevos organismos o bien permanecer en la Universidad.**

- **Artículo 7.-** Prórroga y denuncia.

1. El presente Convenio **quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales** salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

2. Si denunciado o expirado el Convenio, las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro Convenio, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera de la vigencia del actual Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, éste **se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la entrada en vigor del siguiente, negociándose anualmente las condiciones económicas y retributivas**, en lo que se refiere a la distribución de la masa salarial global y con efectividad para el año natural correspondiente, según el apartado 1 del presente artículo.

TÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- **Artículo 14.-** Organización del trabajo.

4. Con el objeto de conciliar la vida laboral, personal y familiar, **las universidades podrán implantar programas de trabajo a distancia**, previa negociación o acuerdo con el Comité de Empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- **Artículo 16.-** Sistema de clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente convenio se articula en base a **grupos y especialidades profesionales**, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI: PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

CAPÍTULO I.- CUESTIONES GENERALES

- **Artículo 23.-** Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

1. **Los procedimientos ordinarios para la provisión definitiva** de puestos de trabajo vacantes de PAS Laboral, que se aplicarán sucesivamente y por riguroso orden de prelación, serán los siguientes:

- **Concurso de traslados.**
- **Concurso-oposición restringido.**
- **Concurso-oposición libre.**

2. **Los procedimientos ordinarios para la provisión temporal** de puestos de trabajo de PAS, vacantes o por sustitución, serán los siguientes que se aplicarán sucesivamente y por riguroso orden de prelación:

- **Desempeño temporal de puesto de trabajo por PAS Laboral fijo.**
- **Contratación temporal de personal.**

3. **Otros sistemas de provisión** de puestos de trabajo de PAS Laboral, con carácter definitivo o temporal, serán:

- **Movilidad por razón de violencia de género.**
- **Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.**
- **Permuta.**
- **Reingreso provisional.**

CAPÍTULO II.- PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS PARA LA PROVISIÓN DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO

* AMPLIACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DE BAREMACIÓN DE LOS MÉRITOS Y LAS PRUEBAS EN LAS BASES DE CONVOCATORIA, MEDIANTE ACUERDO ENTRE LA GERENCIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA DE CADA UNIVERSIDAD.

- **Artículo 27.-** Convocatorias.

3. Las convocatorias serán efectuadas por el Rector de cada Universidad, con arreglo a la legislación vigente y en ellas se hará constar como mínimo:

g) El baremo de méritos a considerar, que **constituirá como mínimo el 20%** de la puntuación total del concurso-oposición, no podrá ser computado para superar las pruebas.

h) El tipo de pruebas teórico-prácticas a realizar, cuya superación será requisito imprescindible para acceder al puesto, **supondrá como máximo el 80%** de la puntuación total del concurso-oposición.

CAPÍTULO III.- PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS PARA LA PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO

- **Artículo 29.-** Procedimientos.

1º. **Desempeño temporal de puesto de trabajo por PAS Laboral fijo:**

a) En cada Universidad **se formarán listas de aspirantes, integradas por el PAS Laboral fijo que reúna los requisitos para el desempeño del respectivo puesto de trabajo, conforme a lo establecido en el presente Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajo, y lo solicite voluntariamente.**

b) El sistema selectivo para ordenar a los trabajadores y trabajadoras en cada lista será el concurso, atendiendo a los **principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.**

c) Se constituirá una lista por cada grupo y especialidad profesional, ordenada conforme a un **baremo de méritos general, único para cada grupo y especialidad profesional.** El orden vendrá determinada por el número que se ocupe en la lista.

d) La asignación temporal de cada puesto de trabajo concreto se realizará, **previa comunicación a los trabajadores y trabajadoras integrantes de la lista correspondiente, que deberán solicitarlos expresamente, de acuerdo con el siguiente orden de prelación: (cinco supuestos).**

2º. Contratación temporal de personal:

a) En los supuestos que no sea posible la provisión temporal de puestos de trabajo por **PAS Laboral fijo**, se procederá a la contratación temporal de personal que será seleccionado de acuerdo con lo siguiente:

a.1. En primer lugar por las personas de la **bolsa de trabajo del grupo y especialidad profesional del puesto de trabajo a cubrir, que se generen con la convocatoria del concurso -oposición libre.**

a.2. Si no es posible cubrir la plaza según lo establecido en los apartados anteriores, se hará una **convocatoria pública para la selección de las personas destinadas a cubrir temporalmente las plazas.** Dicha convocatoria se hará por grupo y especialidad profesional, de la que resultará una bolsa de sustituciones.

- **Artículo 30.-** Contratación temporal a tiempo parcial.

CAPÍTULO VI.- OTROS SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- **Artículo 31.-** Movilidad por razón de violencia de género.

- **Artículo 32.-** Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.

- **Artículo 33.-** Permutas.

- **Artículo 34.**– *Reingreso provisional.*

TÍTULO VII: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

- **Artículo 35.**- *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo será de **37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.**

5. En el ámbito del presente convenio **no se establecerán las distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año previstas en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores**, salvo acuerdo expreso con el Comité de Empresa y con los trabajadores o trabajadoras afectados

- **Artículo 36.**- *Horario.*

3. En la Instrucción anual de vacaciones, permisos y licencias a que se refiere el artículo 52.9 de este convenio se podrá acordar, entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada Universidad, el establecimiento de **un horario flexible de carácter voluntario, así como las circunstancias y requisitos para su aplicación.**

- **Artículo 38.**- *Horas extraordinarias.*

Sólo podrán realizarse **horas extraordinarias urgentes.**

- **Artículo 39.**- *Trabajos extraordinarios.*

Consisten en la realización, **fuera de la jornada laboral, de una tarea o actividad no habitual o diferente a la que se realiza en su puesto de trabajo.**

- **Artículo 40.**- *Disponibilidad horaria.*

1. Es la situación en que se encuentra el trabajador o trabajadora, **fuera de su jornada laboral habitual**, de forma que sea posible su localización y presencia para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, cuando fuera llamado para atender las necesidades urgentes que eventualmente se puedan producir. La Gerencia dotará al trabajador o trabajadora con un equipo de telefonía móvil asociado a este servicio, o con cualquier otro medio de localización. El trabajador o trabajadora no podrá permanecer, fuera de zona de cobertura por más de una hora.

TÍTULO VIII: RETRIBUCIONES

- **Artículo 41.-** Estructura Salarial.
- **Artículo 42.-** Niveles retributivos.
- **Artículo 44.-** Salario base.
- **Artículo 46.-** Complemento al puesto de trabajo.
- **Artículo 47.-** Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo.

TÍTULO IX: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- **Artículo 52.-** Vacaciones.

5. El calendario de vacaciones se fijará en cada Universidad **al menos dos meses antes del comienzo del periodo de disfrute.**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, o bien con el periodo de permiso por lactancia cuando se disfrute acumulado en jornadas completas, **se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por dichos motivos le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.**

En el supuesto de que **el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**

- **Artículo 53.-** Permisos retribuidos.

* INCLUYEN AQUELLOS QUE VENÍAN SIENDO RECOGIDOS EN LAS INSTRUCCIONES DE VACACIONES

- **Artículo 54.-** Reducción de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Artículo 55.-** Licencias sin sueldo.

TÍTULO X: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

- **Artículo 59.-** Excedencia por razón de violencia de género.
- **Artículo 61.-** Excedencia por agrupación familiar.

TÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

* SE ENDURECE POR LA APLICACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

* SE ACLARAN LOS TIPOS DE FALTAS Y EL PROCEDIMIENTO, SIENDO MÁS GARANTISTAS.

* SE ENDURECEN LAS SANCIONES CON RESPECTO AL ANTERIOR CONVENIO

TÍTULO XII: IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

* NUEVO TÍTULO DEL CONVENIO

- **Artículo 75.-** Planes de igualdad.

- **Artículo 77.-** Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- **Artículo 78.-** Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

TÍTULO XIII: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

- **Artículo 79.3.-** De la Formación y el Perfeccionamiento Profesional.

3.- Las universidades financiarán con cargo a sus presupuestos, o a través de fuentes alternativas, los Planes de Formación que se acuerden. Cada Universidad destinará **al menos el 0,5% de la masa salarial a formación.**

- **Artículo 82.-** Tiempo de formación.

2. **El tiempo de asistencia a los cursos de formación específica y para la promoción se considerará tiempo de trabajo efectivo y se desarrollará dentro de su jornada laboral. En caso de no ser posible, se establecerá la correspondiente compensación horaria.**

3. Cada trabajador o trabajadora que sea **fijo**, o que tenga **al menos un año de antigüedad en la universidad** si se trata de **personal temporal**, tendrá **derecho a un permiso retribuido de entre veinte y cuarenta horas anuales de formación**, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Lo establecido en este apartado podrá ser objeto de pacto en el seno de la negociación de los planes de formación continua de la Universidades.

4. Cuando el trabajador o trabajadora deba desplazarse **fuera de la población de su lugar de trabajo habitual** para asistir a cursos percibirá la comisión de servicio correspondiente.

TÍTULO XIV: SALUD LABORAL

** SE MEJORA LA REDACCIÓN*

- Artículo 88.- Recursos económicos.

1. Las Universidades consignarán **anualmente** una partida presupuestaria diferenciada de **al menos 25 euros** por trabajador y trabajadora para atender **las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales**.

TÍTULO XV: ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

- Artículo 100.- Fondo de Ayuda Social.

Cada una de las Universidades firmantes de este Convenio, negociará con el Comité de Empresa la constitución de un **Fondo de Ayuda Social**, que tendrá **como mínimo una cuantía del 0,5% de la masa salarial**.

El contenido del acuerdo deberá contemplar necesariamente el texto de la convocatoria, alcance de la misma, cuantía de las ayudas y conceptos protegidos que, como mínimo, contemplarán un fondo educativo para atender determinados gastos de enseñanza y formación, un fondo de ayuda social para atender determinados gastos de carácter sanitario y las asignaciones presupuestarias necesarias que aseguren cubrir las indemnizaciones por invalidez o defunción que se contienen en el presente Convenio.

- Artículo 105.- Enseñanza universitaria.

1. El PAS Laboral activo y jubilado tendrá para sí, su cónyuge o conviviente, e hijos o personas a su cargo por guarda legal, **derecho a matrícula gratuita en los Centros Universitarios Públicos de Canarias**.

3. En el caso de hijos o personas a su cargo por guarda legal, **este derecho se extenderá sólo hasta el curso académico en que cumplan los 30 años de edad y para la primera y segunda matrículas**, sin perjuicio de lo que establezcan los Estatutos de cada Universidad.

TÍTULO XV: ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

- Artículo 106.- Jubilación ordinaria.

1. Los trabajadores que accedan a la jubilación hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan la edad mínima que prevean las normas reguladoras del régimen general de la seguridad social para causar pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, y tenga acredita-

da en la universidad **una antigüedad mínima de cinco años, tendrá derecho a percibir el importe íntegro de dos mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los cinco de referencia.**

2. Los trabajadores que se jubilen con posterioridad a la fecha señalada en el párrafo anterior, no ostentarán el derecho a percibir las cuantías señaladas en el mismo, salvo que el periodo que exceda de dicha fecha hubiese sido el necesario para completar el tiempo mínimo de cotización necesario para causar la pensión de jubilación.

- Artículo 107.- Jubilación anticipada.

2. Los trabajadores que accedan a esta modalidad de jubilación recibirán en dicho momento una gratificación, de una sola vez y por el citado hecho, en función de los años que les resten para cumplir la edad para acceder a la jubilación ordinaria, de acuerdo con la escala siguiente:

- **Más de 1 año y hasta 2 años, 5.000 euros.**
- **1 año o menos, 4.000 euros.**

3. Además estos trabajadores y trabajadoras, cuando tengan acreditada en la universidad **una antigüedad mínima de cinco años, tendrán derecho a percibir el importe íntegro de dos mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los cinco de referencia.**

- Artículo 108.- Jubilación parcial.

-Artículo 111.- Anticipos.

TÍTULO XVI: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Artículo 119.- Reincorporación de los liberados o liberadas del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.

Los trabajadores o trabajadoras que hayan estado liberados un mínimo de dos años, al **reincorporarse a su puesto de trabajo tendrán derecho a la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones producidas en el mismo.**

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Creación de especialidades y encuadramiento del anterior sistema de clasificación.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.5, se crean las especialidades profesionales que figuran en el ANEXO II del presente convenio colectivo, integradas en los grupos

profesionales que en el mismo se indica.

2. El encuadramiento en el nuevo sistema de clasificación profesional de las categorías y especialidades procedentes del anterior convenio colectivo, figura como ANEXO III de este convenio.

Segunda.- Definición de funciones.

En el plazo máximo de 1 año desde la entrada en vigor del presente convenio, se creará una comisión en el seno de la Comisión Paritaria que elaborará **un catálogo de funciones del PAS Laboral**, comprometiéndose a negociarla y acordarla en el plazo de 3 meses desde su recepción.

Tercera.- Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes.

Con carácter general, y siempre que el marco normativo lo permita, se **convocará un procedimiento para la provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes cada 2 años, como máximo.**

Cuarta.- Modificación de la jornada de trabajo.

Cuando el marco normativo lo permita la jornada de trabajo quedará establecida en 35 horas semanales, realizándose por la Comisión Paritaria las adaptaciones correspondientes de los diferentes horarios de trabajo y reducciones de jornada, tomando como referencia, como mínimo, lo establecido en el anterior convenio colectivo.

Quinta.- Crédito horario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 116, se respetará el sistema de acumulación de horas sindicales adoptado en cada Universidad tras la entrada en vigor Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Sexta.- Garantía por la retirada del permiso de conducir.

El personal que para desempeñar sus funciones necesite un permiso de conducir y sea sancionado administrativamente con la retirada de dicho permiso se le atribuirá, durante el tiempo que dure ésta, el desempeño de otras funciones.

Séptima.- Normativa supletoria.

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias aplicables al personal laboral de la Administración Autónoma Canaria, del Estado y de sus Organismos Autónomos, debiendo, por la Comisión Paritaria, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico y estatal con motivo de su eventual modificación o ampliación. Será de aplicación toda norma de rango superior al presente Con-

venio que conceda derechos al PAS Laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Instrucciones de vacaciones, permisos y licencias vigentes.

Las Instrucciones de vacaciones, permisos y licencias vigentes en cada Universidad en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, continuarán siendo de aplicación hasta la finalización del año en curso en todo aquello que resulte más beneficioso que lo aquí previsto, sin que resulten de aplicación para un mismo supuesto las previsiones de ambas normas convencionales.

Segunda.- Indemnización por fallecimiento o invalidez.

Las cuantías de las indemnizaciones contempladas en los artículos 101 y 102 para los diferentes supuestos de fallecimiento o invalidez se aplicarán al personal de la ULPGC cuando se adjudiquen las nuevas pólizas de seguro, actualmente en procedimiento de licitación. Entre tanto dichas cuantías serán de 12.000 € para las contingencias previstas en el artículo 101, y de 6.000 € para las previstas en el artículo 102.

Tercera.- Mantenimiento de complemento retributivo del anterior convenio colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL

*** ENTRADA EN VIGOR DE LOS ARTÍCULOS 49 Y 51.**

Los artículos 49, indemnización por residencia, y 51, cláusula de revisión salarial, del presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor y serán de aplicación cuando el marco normativo y las disponibilidades presupuestarias de las Universidades lo permitan.

El Secretariado de Universidad del STEC-Intersindical Canaria se congratula de la consecución del II Convenio Colectivo del PAS Laboral de Las Universidades Públicas Canarias, mediante su promulgación en el BOC como cierre del proceso y aunque ha querido resaltar una serie de aspectos importantes del tenor literal de su contenido, lo que realmente aconseja es profundizar en la totalidad del texto normativo, para lo cual pueden acceder a <http://www.gobcan.es/boc/2013/222/004.html>

La página web del Comité de Empresa del PAS Laboral de la ULPGC, también recoge el nuevo Convenio Colectivo desde su publicación en el BOC y lo tiene colgado a disposición de los interesados en su Menú principal, dentro del enlace Normativas y en dicho espacio, la subdivisión dedicada a las Internas con el consiguiente epígrafe al efecto. Cualquier duda que se suscite pueden contactar con este Secretariado de Universidad del STEC-IC, lo cual no es óbice para insistir en la recomendación de una lectura pormenorizada del texto del Convenio, ya

que sólo así podrán tener un conocimiento de conjunto sobre los derechos y obligaciones del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias.

Salud y Asamblearismo.

